



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Deux cent-quatrième session

204 EX/5

Partie III.C Add.2.

PARIS, le 9 avril 2018
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM 2

COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)

Résumé

C. Rapport annuel (2017) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale.

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur les questions relatives aux ressources humaines. Document 204 EX/5 Partie III.C.

1. L'AIPU a pris note du Rapport annuel 2017 de la Commission de la fonction publique internationale, rapport de la Directrice générale, contenant les mesures ayant des répercussions sur les conditions d'emploi des fonctionnaires relevant du régime commun des Nations Unies, y compris ceux de l'UNESCO.

Gestion des performances

2. L'AIPU souscrit aux recommandations de la CFPI approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies concernant les « *Principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion des résultats et à la prise en compte de différents niveaux de résultats* » (annexe II), notamment ceux correspondant au recours à des récompenses non pécuniaires et la gestion des mauvais résultats.



Job: 201800907

3. L'AIPU rappelle que l'importance du facteur humain dans la gestion des organisations, quelles que soient leur taille, leur secteur, et leur domaine d'activité, est une évidence. Les décisions concernant le recrutement, l'avancement des carrières, le transfert à un poste ou encore la formation sont capitales autant pour l'Organisation, que pour les individus. Dans ce domaine, les erreurs sont coûteuses en temps, en énergie, et en argent. Ces erreurs ont pour cause majeure la démoralisation, la démotivation et l'insatisfaction du personnel. Elles entraînent un déficit significatif d'efficacité et d'efficience.

4. L'AIPU demande donc à être impliquée dans l'élaboration du nouveau système d'évaluation qui doit être clair et en corrélation avec les objectifs de l'Organisation.

5. Actuellement les évaluations ne reflètent pas la performance réelle du personnel car, **comme noté par l'auditeur externe**, il est pratiquement impossible de distinguer les bonnes performances par rapport à celles qui sont moyennes ou mauvaises. L'Administration doit veiller à mettre en place un mécanisme d'évaluation simple et juste dans l'intérêt du personnel et de l'Organisation afin de récompenser les bonnes performances et sanctionner les mauvaises.

6. Le rôle des responsables et des managers est crucial pour assurer la qualité du processus d'évaluation. Ils doivent avoir les outils mais aussi les qualités requises pour évaluer justement et correctement les personnels que l'Organisation a placés sous leur supervision. Pour cela, il est primordial d'avoir un esprit de leader et des qualités telles que la capacité de motiver, de guider le personnel, d'avoir un comportement éthique, de définir des stratégies et une vision à long terme, notamment pour le développement du personnel.

7. L'AIPU note avec satisfaction l'idée que l'évaluation doit faire partie des responsabilités des cadres et la qualité de leur travail dans ce domaine doit être évaluée. Une formation à ce sujet est plus que jamais nécessaire. L'Administration doit mettre en place **un système transparent d'évaluation du travail des superviseurs** sur ce point. Il est essentiel, en effet, que l'Organisation s'assure de l'efficacité de la gestion du personnel et qu'elle pare à tout prix au risque de l'arbitraire. Leurs mauvais résultats doivent être sanctionnées.

8. Concernant les programmes de reconnaissance et de récompense du mérite, l'AIPU demande à l'Administration de suivre la recommandation de la CFPI et de rétablir rapidement ces programmes.

Barème des traitements

9. Nous saluons l'application du nouveau barème des traitements (annexe III) entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et la légère augmentation de la prime de rapatriement et de l'indemnité de licenciement.

Utilisation des catégories de personnel NPO

10. Pour ce qui est du recrutement des NPO, l'AIPU se félicite de la recommandation de la CFPI en demandant aux organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies de respecter les textes qui régissent les affectations de courte durée, évitant ainsi les abus de leur utilisation.